



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Adapun jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian korelasional, yaitu ingin melihat hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan motivasi kerja pada karyawan. Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel Independen (X_1) : Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan
Transformasional

Variabel Independen (X_2) : Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional

Variabel Dependen (Y) : Motivasi Kerja

C. Definisi Operasional

Definisi operasional dibuat berdasarkan kriteria pengukuran yang diterapkan pada variabel yang didefinisikan (Azwar, 2013). Definisi operasional dari variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapai di dalam kerja dan menghasilkan kinerja yang optimal. Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan modifikasi skala Mayendra (2017) berdasarkan teori Herzberg (Luthans, 2006). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

2. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformatif

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformatif adalah penilaian seorang karyawan terhadap pemimpinnya dalam bekerja yaitu sebagai pemimpin yang dapat mempengaruhi/menginspirasi bawahannya sehingga para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformatif diukur dengan menggunakan skala *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* yang dimodifikasi berdasarkan teori Bass & Avolio (Ancok, 2012). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformatif, sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transformatif.

3. Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional

Persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional adalah penilaian seorang karyawan terhadap pemimpinnya dalam bekerja yaitu sebagai pemimpin yang melibatkan atau menekankan pada imbalan (*reward*) serta hukuman (*punishment*) untuk memotivasi karyawannya dalam bekerja. Variabel persepsi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap gaya kepemimpinan transaksional diukur dengan menggunakan skala *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) yang dimodifikasi berdasarkan teori Bass & Avolio (Ancok, 2012). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transaksional, sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan transaksional.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berada di bagian Rektorat UIN Suska Riau yang berjumlah 114 orang. Persebaran populasi penelitian seperti pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi
1.	Bagian Akademik	11 orang
2.	Bagian Kemahasiswaan dan Alumni	5 orang
3.	Bagian Umum	53 orang
4.	Bagian Kerjasama dan Kelembagaan	9 orang
5.	Bagian Organisasi, Kepegawaian dan Hukum	10 orang
6.	Bagian Perencanaan	9 orang
7.	Bagian Keuangan	17 orang
Jumlah		114 orang

(Sumber: Bagian Organisasi dan kepegawaian Rektorat UIN Suska Riau)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel yang dikembangkan dari Isaac dan Michael (Sugiyono, 2013). Berdasarkan tabel tersebut, maka dari jumlah populasi 114 orang dengan nilai kritisi kesalahan pengambilan sampel 5%, maka jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 84 orang.

3. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel proporsional karena menunjuk kepada perbandingan penarikan sampel dari beberapa subpopulasi yang tidak sama jumlahnya. Dengan kata lain unit sampling dalam setiap subsampel sebanding jumlahnya dengan unit sampling dalam setiap subpopulasi (Margono, 2004). Persebaran sampel penelitian seperti pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi	Sampel
1.	Bagian Akademik	11 orang	$11/114 \times 84 = 8$
2.	Bagian Kemahasiswaan dan Alumni	5 orang	$5/114 \times 84 = 4$
3.	Bagian Umum	53 orang	$53/114 \times 84 = 39$
4.	Bagian Kerjasama dan Kelembagaan	9 orang	$9/114 \times 84 = 7$
5.	Bagian Organisasi, Kepegawaian dan Hukum	10 orang	$10/114 \times 84 = 7$
6.	Bagian Perencanaan	9 orang	$9/114 \times 84 = 7$
7.	Bagian Keuangan	17 orang	$17/114 \times 84 = 12$
Jumlah		114 orang	84 orang

(Sumber: Bagian Organisasi dan kepegawaian Rektorat UIN Suska Riau)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah mendapatkan sampel setiap unit kerja, selanjutnya untuk mengambil setiap bagian menggunakan teknik sampling insidental. Sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2013).

Jadi didapatkan hasil yang digunakan sebagai sampel penelitian adalah sebanyak 84 orang karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Alat Ukur

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan variabel yang diteliti, maka dibuat suatu skala psikologis yang dikembangkan dari definisi operasional tentang variabel yang menjadi fokus penelitian, yaitu skala motivasi kerja, skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional. Tahap selanjutnya adalah melakukan penilaian atau *scoring* pada skala motivasi kerja, skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional.

a. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja dibuat berdasarkan teori Herzberg (Luthans, 2006) dan merupakan modifikasi dari skala Mayendra (2017) dengan reabilitas sebesar 0,924. Skala yang digunakan berjumlah 40 aitem dari 48 aitem.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Modifikasi yang dilakukan merupakan perubahan kalimat dan penambahan kalimat yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi subjek dalam penelitian dengan alternatif jawaban yang dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3 Skor Aitem Skala Motivasi Kerja

<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Skor
Sangat Sesuai	Sangat Tidak Sesuai	4
Sesuai	Tidak Sesuai	3
Tidak Sesuai	Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	Sangat Sesuai	1

Azwar (2013) menyebutkan parameter daya beda aitem yang berupa koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor total (r_{ix}) memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputerisasi pada skala motivasi kerja diperoleh daya indeks beda item 0,315 sampai 0,752. Hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala motivasi kerja yang dinyatakan baik berjumlah 31 aitem dan yang dinyatakan gugur berjumlah 9 aitem. Hasil uji indeks beda aitem skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.4 Blue Print Skala Motivasi Kerja (Try Out)

No	Faktor	Indikator	Aitem Valid	Aitem Gugur	Jumlah
1.	Intrinsik	a. Prestasi	1, 2, 4	3	4
		b. Penghargaan	5, 6, 7	8	4
		c. Tanggung jawab	10, 11, 12	9	4
		d. Kemajuan	13, 15	14, 16	4
		e. Pekerjaan itu sendiri	17, 18, 19	20	4
2.	Ekstrinsik	a. Gaji	21, 22, 23, 24	-	4
		b. Pengawasan	26, 27, 28	25	4
		c. Hubungan antar pribadi	29, 30, 31	32	4
		d. Kebijaksanaan dan administrasi	33, 34, 35, 36	-	4
		e. Kondisi kerja	37, 38, 39	40	4
Jumlah Keseluruhan			31	9	40

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem dengan membuang aitem yang gugur, maka disusun *blue print* skala motivasi kerja untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5 Blue Print Skala Motivasi Kerja (Penelitian)

No	Faktor	Indikator	Butir Soal		Jumlah
			Favo	Unfavo	
1.	Intrinsik	a. Prestasi	1, 2	3	3
		b. Penghargaan	4, 5	6	3
		c. Tanggung jawab	7	8, 9	3
		d. Kemajuan	10	11	2
		e. Pekerjaan itu sendiri	12, 13	14	3
2.	Ekstrinsik	a. Gaji	15, 16	17, 18	4
		b. Pengawasan	19	20, 21	3
		c. Hubungan antar pribadi	22, 23	24	3
		d. Kebijaksanaan dan administrasi	25, 26	27, 28	4
		e. Kondisi kerja	29, 30	31	3
Jumlah Keseluruhan			17	14	31

b. Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dibuat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdasarkan teori Bass & Avolio (Ancok, 2012) dan merupakan modifikasi dari skala *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) dengan reabilitas sebesar 0,906. Skala yang digunakan berjumlah 20 aitem dari 29 aitem. Modifikasi yang dilakukan merupakan perubahan kalimat dan penambahan kalimat yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi subjek dalam penelitian dengan alternatif jawaban yang dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini :

Tabel 3.6 Skor Aitem Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformatif

<i>Favorable</i>	Skor
Sering Sekali	4
Cukup Sering	3
Sesekali	2
Tidak Pernah	1

Azwar (2013) menyebutkan parameter daya beda aitem yang berupa koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor total (r_{ix}) memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputerisasi pada skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional diperoleh daya indeks beda item 0,413 sampai 0,766. Hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang dinyatakan baik berjumlah 17 aitem dan yang dinyatakan gugur berjumlah 3 aitem. Hasil uji indeks beda aitem skala persepsi terhadap gaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel 3.7 berikut ini :

Tabel 3.7 *Blue Print* Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Try Out*)

No	Aspek	Aitem Valid	Aitem Gugur	Jumlah
1.	<i>Attributed Charisma</i>	1, 2, 4	3	4
2	<i>Inspirational Leadership</i>	6, 7, 8	5	4
3	<i>Intellectual Stimulation</i>	9, 10, 11, 12	-	4
4	<i>Individualized Consideration</i>	14, 15, 16	13	4
5	<i>Idealized Influence</i>	17, 18, 19, 20	-	4
Jumlah keseluruhan		17	3	20

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem dengan membuang aitem yang gugur, maka disusun *blue print* skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.8 berikut ini:

Tabel 3.8 *Blue Print* Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional (Penelitian)

No	Aspek	Butir Soal <i>Favorable</i>	Jumlah
1.	<i>Attributed Charisma</i>	1, 2, 3	3
2.	<i>Inspirational Leadership</i>	4, 5, 6	3
3.	<i>Intellectual Stimulation</i>	7, 8, 9, 10	4
4.	<i>Individualized Consideration</i>	11, 12, 13	3
5.	<i>Idealized Influence</i>	14, 15, 16, 17	4
Jumlah Keseluruhan		17	17

c. Skala Gaya Kepemimpinan Transaksional

Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional dibuat berdasarkan teori Bass & Avolio (Ancok, 2012) dan merupakan modifikasi dari skala *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) dengan reabilitas sebesar 0,826. Skala yang digunakan berjumlah 12 aitem dari 16 aitem. Modifikasi yang dilakukan merupakan perubahan kalimat dan penambahan kalimat yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi subjek dalam penelitian dengan alternatif jawaban yang dapat dilihat pada tabel 3.9 berikut ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.9 Skor Aitem Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional

<i>Favorable</i>	Skor
Sering Sekali	4
Cukup Sering	3
Sesekali	2
Tidak Pernah	1

Azwar (2013) menyebutkan parameter daya beda aitem yang berupa koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor total (r_{ix}) memperlihatkan kesesuaian fungsi aitem dengan fungsi skala dalam mengungkap perbedaan individual. Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputerisasi pada skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional diperoleh daya indeks beda item 0,324 sampai 0,701. Hasil uji indeks daya beda diperoleh aitem skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional yang dinyatakan baik berjumlah 11 aitem dan yang dinyatakan gugur berjumlah 1 aitem. Hasil uji indeks beda aitem skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional dapat dilihat pada tabel 3.10 berikut ini :

Tabel 3.10 Blue Print Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional (Try Out)

No	Faktor	Aitem Valid	Aitem Gugur	Jumlah
1.	<i>Contingent Reward</i>	21, 22, 23	-	3
2	<i>Management by Exception-Active</i>	24, 25, 26	-	3
3	<i>Management by Exception-Passive</i>	27, 28, 29	-	3
4	<i>Laissez-Faire</i>	31, 32	30	3
Jumlah keseluruhan		11	1	12

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil uji indeks daya beda aitem dengan membuang aitem yang gugur, maka disusun *blue print* skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transaksional untuk penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.11 berikut ini:

Tabel 3.11 *Blue Print* Skala Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional (Penelitian)

No	Faktor	Butir Soal	Jumlah
		<i>Favorable</i>	
1.	<i>Contingent Reward</i>	18, 19, 20	3
2.	<i>Management by Exception-Active</i>	21, 22, 23	3
3.	<i>Management by Exception-Passive</i>	24, 25, 26	3
4.	<i>Laissez-Faire</i>	27, 28	2
Jumlah Keseluruhan		11	11

F. Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007). Suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakan tes tersebut. Penelitian ini menggunakan validitas konstruksi (*construct validity*). Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgements experts*). Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang (Sugiyono, 2013). Validitas ini dalam penelitian ini dilakukan oleh pembimbing dan narasumber seminar.

2. Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah sejauhmana kekonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subjek yang sama (Azwar,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2012). Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien realibilitas yang angkanya berada dalam rentang 0,00 hingga 1,00. Semakin tinggi nilai koefisien realibilitasnya mendekati angka 1,00 maka, semakin baik realibilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah nilai koefisien realibilitasnya mendekati 0,00, berarti semakin rendah realibilitasnya (Azwar, 2009). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 20 *for windows* yang dapat dilihat pada tabel 3.12 berikut :

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Varibel	Jumlah Aitem	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja	31	0,924
Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformatif	17	0,906
Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transaksional	11	0,826

G. Metode Analisis Data

Hasil analisa data penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan naik atau turunnya variabel dependen, bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor (Sugiyono, 2009). Analisis data akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS Versi 20.0 for Windows*.